



CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE EL SALVADOR
CENTRO DE DOCUMENTACIÓN JUDICIAL

LEGISLACIÓN

Nombre: **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA ADMINISTRACION NACIONAL DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS**

Materia: **Derecho Administrativo** Categoría: **Reglamento**

Origen: **ANDA** Estado: **Vigente**

Naturaleza : **Acuerdo Ejecutivo**

Nº: **S/N** Fecha: **17/8/73**

D. Oficial: Tomo: Publicación DO:

Reformas:

Comentarios:

Contenido;
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

DISPOSICIONES PRELIMINARES

Objetivos y Definiciones

ART. 1.- El objetivo de la Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados es proveer a los habitantes de la República de Acueductos y Alcantarillados, mediante la planificación, financiación, ejecución, operación, mantenimiento, administración y explotación de las obras necesarias y convenientes.

Para lograr ese objetivo, es necesario reglamentar el poder disciplinario de esta Administración, a fin de que los servicios que tiene obligación de proporcionarlo sean en el más alto grado de eficiencia, por una parte, y, por otra, es necesario y conveniente regular las condiciones de trabajo a fin de establecer, en la medida de lo posible, un régimen que asegure a todos y cada uno de sus servidores el respeto que exige su dignidad de persona humana.

El presente Reglamento Interno de Trabajo tiene por objeto normar con claridad las condiciones obligatorias a que deben sujetarse tanto la Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados como los trabajadores que se encuentran a su servicio.

En el contexto de este Reglamento, a esta Administración de le podrá denominar **ANDA**, LA INSTITUCION O LA EMPRESA y se entenderá que el vocablo genérico TRABAJADOR comprende los de empleado y obrero.

Organización de la Institución

ART. 2.- La organización de la Institución está compuesta por:

JUNTA DE GOBIERNO
DIRECCION EJECUTIVA
SUB-DIRECCION EJECUTIVA
ASESORIAS (COORDINADORES)

DIVISIONES
SONAS Y DEPARTAMENTOS
SECCIONES.

La autoridad máxima de **ANDA** reside en su Junta de Gobierno, integrada de acuerdo a su Ley de Creación. El Presidente de dicha Junta, o quien haga sus veces, tendrá la representación judicial y extrajudicial de la Institución.

ART. 3.- La autoridad a cuyo cargo está la Administración General de la Institución es el Director Ejecutivo, y, en su defecto o por delegación de aquél, el Sub-Director Ejecutivo. El Director Ejecutivo podrá delegar las funciones que crea convenientes en los Jefes de División o Asesorías. La asiste la facultad de nombrar, promover, trasladar, sancionar y destituir el personal, todo ello de conformidad a la Ley, salvo aquellos casos que se reserve para sí la Junta de Gobierno. También le corresponde dictar las medidas, órdenes, instrucciones, procedimientos y normas para el mejor desarrollo de las actividades de la Institución, las cuales deberán ser acatadas por todo el personal.

ART. 4.- Para el mejor logro de su objetivo, **ANDA** ha dividido el territorio nacional en cuatro Zonas: Central, Occidental y Oriental, determinadas por las correspondientes zonas del país y la Zona Metropolitana, integrada por los municipios de San Salvador, Mejicanos, Delgado, San Marcos, Antiguo Cuscatlán, Nueva San Salvador y Panchimalco.

ART. 5.- Toda modificación importante a la estructura orgánica de la Institución será dada a conocer ampliamente a todo el personal por los medios de comunicación adecuados y será incorporada a este Reglamento, mediante las reformas pertinentes.

Clasificación del Personal

ART. 6.- Según el cargo que desempeña, el personal de **ANDA** se clasifica en:

a) REPRESENTANTES PATRONALES. Son las personas que ejercen funciones de dirección o de administración en la Empresa. Tienen tal categoría.

1º) El Director y Sub-Director Ejecutivo, los Jefes de División, Asesores y Coordinadores. Estos también ostentan la categoría de Altos Empleados.

2º) Los Jefes de Departamento, de Zona, de Sección, Ingenieros, Auditores y Tesoreros.

3º) Los Jefes de Talleres, Hidrólogos, Geólogos, Hidrogeólogos, Topógrafos, Maestros de Obra, Jefes de Patios y de Brigadas.

b) EMPLEADOS DE CONFIANZA. Son los que por la responsabilidad que tienen o por la importancia de las funciones que desempeñan, cuentan con fe, apoyo y confianza especiales por parte de la empresa.

Tienen tal categoría los Representantes Patronales indicados en los numerales 1º) y 2º) del literal anterior y, además:

El Encargado del fondo circulante, Encargados de cajas chicas, Auxiliares de Proveeduría, Supervisores, Inspectores, Pagadores, Ayudantes de Pagadores, Motoristas de pagador, Cajeros (as), Agentes Comerciales, Ayudante de Agente Comercial, Colectores, Cobradores, Auxiliares de Jefe de Departamento, Zona o Sección, Ayudante de Agente Comercial, Colectores, Cobradores, Auxiliares de Jefe de Departamento, Zona o Sección, ayudantes de Ingenieros (no cadeneros), Guarda-almacenes y su ayudante, Bodegueros, Ayudante de Bodeguero, Encargados de Bombas de Gasolina, Aceites y Grasas, Encargado de Papelería y Útiles de Oficina, Auxiliares de Contabilidad que laboran en la Sección de Contabilidad, Secretarías y Motoristas de las personas mencionadas en los numerales 1º) y 2º) del literal anterior, Telefonistas, Archivistas, Cotizadores, Compradores, Promotores, Encargado (a) de Control de Correspondencia, Ordenanzas de las personas indicadas en el numeral 1º) del literal anterior, Porteros de Planteles y Centros de Trabajo, Serenos, Vigilantes, Conserjes e

Intendentes.

ART. 7.- Según la relación de trabajo que lo vincula con **ANDA**, el personal se clasifica en :

a) PERSONAL PERMANENTE. El constituido por trabajadores que desempeñan labores que por su naturaleza se consideran de carácter permanente en la Empresa, en virtud de contratos individuales de trabajo o por nombramiento en empleos que aparezcan específicamente determinados en la Ley de Salarios o que relación emane de Contratos para la prestación de servicios profesionales o técnicos.

b) PERSONAL A PRUEBA. El que se contrata para el plazo que la Ley permite, a fin de conocer sus aptitudes y capacidades para el trabajo.

c) PERSONAL TEMPORAL. El que se contrata por un plazo determinado, para la ejecución de un trabajo específico o para atender una situación transitoria de trabajo.

No se podrá contratar trabajadores temporales para desempeñar labores de naturaleza permanente en la Institución, salvo las excepciones indicadas en el Art. 25 del Código de Trabajo vigente, pero su condición de temporal podrá prorrogarse cuando los trabajos para los cuales se les contrató no hayan sido terminados dentro del plazo estimado.

Ch) PERSONAL INTERINO. El que presta sus servicios en base a un contrato individual de trabajo para llenar vacantes de trabajadores cuya ausencia es motivada por causa legal o justificada.

El trabajador interino dejará de prestar sus servicios cuando cesare la causa que motivó la ausencia del trabajador permanente y éste se presentare a su trabajo, todo lo cual será sin ninguna responsabilidad para la Institución.

d) PERSONAL EVENTUAL. El que preste sus servicios para atender labores de emergencia o de corta duración y cuyo salario es pagado al terminar su trabajo.

Campo de Aplicación

ART. 8.- Las disposiciones de este Reglamento no se aplicarán a los miembros de la Junta de Gobierno, al Auditor Externo, a los miembros de Comités Asesores, formados por personas que no pertenezcan al personal de la Institución y a los técnicos que se contraten temporalmente para realizar trabajos o estudios especiales, salvo aquellas que expresamente se refieran a cualesquiera de ellos.

En casos especiales, la Dirección Ejecutiva podrá relevar del cumplimiento de algunas disposiciones del Presente Reglamento a aquellos trabajadores que considere conveniente.

CAPITULO II

ADMISION DE PERSONAL

Requisitos de Ingreso

ART. 9.- Toda persona que desee prestar sus servicios a la Empresa deberá llenar los siguientes requisitos:

a) Presentar solicitud de empleo en el formulario que la Institución le proporcione para tal efecto, acompañada de:

- 1.- Certificación de la partida de nacimiento y otro documento que de conformidad a la Ley surta los mismos efectos.
- 2.- Dos fotografías recientes, tamaño cédula.

3.- Certificados de su salud, según lo disponga el Departamento de Personal.

4.- Constancias de honradez y buena conducta extendidas por Autoridad competente o personas de reconocida solvencia moral, así como constancias de trabajo de empleos anteriores.

5.- Declarar bajo juramento estar o no ligado por vínculo matrimonial o parentesco hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad, inclusive, con cualquier miembro de la Junta de Gobierno o con cualquier trabajador de **ANDA**

b) Ser salvadoreño por nacimiento o naturalización. Los extranjeros podrán ser nombrados o contratados por la Institución, con las limitaciones establecidas en la Ley.

c) Ser mayor de 18 años, tener dotes morales y aptitudes física e intelectual apropiadas para el desempeño del puesto solicitado.

Ch) Someterse a las entrevistas, pruebas o exámenes que el Departamento de Personal y/o el Jefe de la Unidad respectiva estimen necesarios.

d) Cualquiera otro requisito que a juicio del Departamento de Personal y/o del Jefe de la Unidad respectiva sea exigible para asegurar el mejor desempeño del puesto de que se trate.

ART. 10.- De entre los aspirantes que reúnan los requisitos a que se refiere el artículo anterior, se escogerá al más apto para el puesto y se le incorporará al personal de la Institución por el medio que corresponda, quedando sujeto a la autoridad del jefe inmediato respectivo; desempeñará las labores inherentes a su cargo, inclusive las que deban realizarse en horas extraordinarias, cuando así lo requieran las necesidades del trabajo.

CAPITULO III

VACANTES, PLAZAS NUEVAS Y SUSTITUCIONES

Vacantes y Plazas Nuevas

ART. 11.- Las plazas vacantes que a juicio de **ANDA** sea necesario llenar, lo serán preferentemente por ascenso o traslado de trabajadores que ya se encuentran a su servicio o por el sistema de selección y reclutamiento de personal. De igual forma se procederá cuando se trate de llenar plazas nuevas.

ART. 12.- La selección de personal podrá hacerse por medio de entrevistas y/o a través de pruebas de aptitud técnica, intelectual o física. Dichas entrevistas o pruebas serán acordes con las funciones, deberes y responsabilidades propias de cada puesto.

Lo estipulado en el inciso anterior estará a cargo del Departamento de Personal y/o del Jefe de la Unidad correspondiente.

ART. 13.- Para la selección de personal se seguirá el siguiente procedimiento:

a) Cuando se determine la necesidad de cubrir una vacante o llenar una plaza nueva, el Jefe de la División o Asesoría respectiva enviará al Departamento de Personal una solicitud para que éste inicie los trámites correspondientes, con arreglo a las demás normas de este Capítulo.

b) Si no se presentaren candidatos de entre los trabajadores al servicio de la Institución o presentándose, ninguno llenare los requisitos mínimos o llenándolos, no sean declarados elegibles, la Empresa seleccionará candidatos foráneos.

c) No será declarado elegible para el puesto correspondiente, el aspirante que obtuviere

calificaciones inferiores al setenta por ciento del total de puntos que se establezcan en los respectivos sistemas técnicos de selección de personal.

Ch) De entre los aspirantes elegidos que hayan obtenido las mejores calificaciones, se seleccionará a la persona que deberá ocupar la plaza de que se trate.

d) En caso especiales, los aspirantes que reúnan los requisitos necesarios para optar a una plaza de carácter técnico, podrán ser sometidos a las pruebas necesarias en algún organismo especializado de reconocida solvencia, a satisfacción de **ANDA**.

ART. 14.- Para comprobar los atributos de los candidatos, el Departamento de Personal examinará la documentación presentada y realizará una investigación, en la medida que fuere necesaria, para establecer sus cualidades en estricta relación con las funciones del puesto y el prestigio de la Institución.

ART. 15.- Si para llenar una vacante o una plaza nueva se seleccionara a un trabajador que ya se encuentra al servicio de **ANDA**, éste ocupará su nuevo cargo por un período inicial de tres meses. Si a juicio de la Empresa su trabajo no fuese satisfactorio dentro de tal período, regresará a su cargo y salario anteriores. También dentro de ese término el trabajador podrá solicitar por escrito que se le reinstale en sus anteriores cargo y salario, si así lo creyere conveniente.

Si se seleccionare a una persona foránea, se considerará el nombramiento en calidad de prueba por el término de treinta días, dentro del cual, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato sin expresión de causa.

ART. 16.- Cuando se trate de llenar una plaza, vacante o nueva, que corresponda a Representantes Patronales o Empleados de confianza, deberá ser cubierta con la persona que la Institución considere más apropiada para desempeñar el cargo de que se trate.

ART. 17.- Toda plaza vacante o nueva, excepto las mencionadas en el Artículo anterior, será sometida a concurso con el salario correspondiente, indicándose en su caso, la categoría en que se hará el nombramiento o la contratación, según lo establecido en la Ley y lo estipulado en el contrato Colectivo.

Sustituciones

ART. 18. **ANDA** podrá contratar o nombrar trabajadores interinos por el plazo que estime necesario, seleccionándolos de entre los que prestan sus servicios en la Institución o de entre personas ajenas a la misma, especialmente en los siguientes casos:

a) Para sustituir trabajadores permanentes que no asisten a sus labores por motivo de permiso, licencia, vacaciones, incapacidad, maternidad y otros semejantes;

b) Para cubrir la vacante dejada por uno o más trabajadores permanentes destinados a otro puesto, mientras dura el proceso de selección del nuevo titular de cualquier cargo o empleo; y

c) Para atender la vacante dejada por el trabajador designado, mientras transcurra el plazo de tres meses establecido en el Art. 15 de este Reglamento. Se comprende en esta situación a todas las vacantes que por sucesivos ascensos quedaren en la Empresa.

ART. 19.- Con excepción de lo indicado en los dos Artículos siguientes, el trabajador de **ANDA** que desempeñe interinamente un cargo devengará un salario igual al de la persona que estuvo ocupando la plaza de que se trate, a partir del primer día en que opere la sustitución, salvo que su propio salario fuere mayor, pues en tal caso conservará este último.

ART. 20.- Se entenderá que hay sustitución parcial cuando un trabajador no desempeñe el cien por ciento de las funciones del sustituido o lo hiciere con menor grado de eficiencia, e cuyo

caso devengará un salario equivalente a la proporción en que la sustitución se efectúe, sin que en ningún caso sea menor que su propio sueldo.

ART. 21.- Se entenderá que no hay sustitución cuando un trabajador ocupa el lugar de otro con el objeto de atender las funciones más elementales del cargo o con el fin de practicar o adquirir experiencia en un puesto distinto al que normalmente desempeña.

CAPITULO IV

ASCENSOS, PERMUTAS Y TRASLADOS

Ascensos

ART. 22.- Los ascensos de los trabajadores de una categoría a otra, dentro de su misma plaza, podrán ser acordados por los respectivos jefes, previa autorización de la Dirección Ejecutiva, tomando en cuenta la eficiencia demostrada, estudios realizados, tiempo y espíritu de servicio, atributos morales, buena conducta o cualesquiera otros factores que determinen que los trabajadores tienen indiscutible capacidad y mérito para tal ascenso.

Podrá acordarse un nuevo ascenso para el mismo trabajador, después de transcurridos seis meses como mínimo de la fecha del anterior ascenso, según se estime la capacidad y mérito del trabajador. Queda a salvo el derecho del trabajador para ser nombrado en otra plaza, según lo estipulado en el Capítulo anterior.

Permutas

ART. 23.- Las permutas, temporales o definitivas, entre trabajadores se regirán por las siguientes normas:

a) En la Zona Metropolitana o dentro de una misma localidad fuera de dicha Zona:

1º) Entre puestos de igual clase, remuneración y funciones similares, las permutas podrán ser acordadas por los Jefes de División o Asesorías respectivos.

2º) Entre puestos de clase y/o remuneración diferente, las permutas serán aprobadas por los Jefes de División o Asesorías respectivos, siempre que los interesados lo soliciten por escrito y demuestren su capacidad para el desempeño de los correspondientes puestos, mediante las pruebas adecuadas a criterio de los respectivos jefes.

b) Las permutas en localidades diferentes no podrán realizarse, salvo que sean entre trabajadores de igual sueldo y funciones similares, contando para ello con la aprobación de los jefes respectivos y siempre que los interesados lo soliciten por escrito. Casos excepcionales serán resueltos por la Dirección Ejecutiva.

Traslados

ART. 24.- Los traslados, temporales o definitivos, de los trabajadores se regirán por las siguientes normas:

a) Cuando por prescripción médica un trabajador no pudiese desempeñar el cargo asignado y solicite por escrito ser trasladado a otro compatible con su estado de salud y aptitudes, la Empresa podrá acceder a tal traslado siempre y cuando exista una plaza o actividad en donde puede ubicársele.

Tal prescripción deberá extenderse por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social para trabajadores que estén bajo tal régimen y por un médico particular para aquéllos que no lo estén.

Cuando el traslado sea por tiempo limitado y el trabajador sea asignado a una plaza de mayor salario, conservará su propio sueldo. Por el contrario, si se le destina a una plaza de salario inferior devengará este último, pero regresará a sus antiguos cargo y salario al cesar la prescripción.

Cuando el traslado sea definitivo, devengará el salario de la plaza que se le asigne.

b) Cuando medie justa causa a juicio de la Empresa.

CAPITULO V

JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO

Disposiciones Generales

ART. 25.- Las horas de trabajo son diurnas y nocturnas. Las diurnas están comprendidas entre las seis y las diecinueve horas de un mismo día y las nocturnas, entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, salvo las excepciones legales, no excederá de ocho horas diarias, ni la nocturna de siete. La jornada de trabajo que comprenda más de cuatro horas nocturnas, será considerada nocturna para el efecto de su duración.

La semana laboral diurna no excederá de cuarenta y cuatro horas ni la nocturna de treinta y nueve.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo que se desarrolle en tareas peligrosas o insalubres, no excederá de siete horas diarias, ni de treinta y nueve horas semanales, si fuere diurna; ni de seis horas diarias, ni de treinta y seis horas semanales, si fuere nocturna.

En las condiciones del inciso anterior, la jornada de trabajo que comprenda más de tres y media horas nocturnas, será considerada nocturna, para los efectos de su duración.

La Dirección Ejecutiva, a través de los Jefes de Asesorías, de Divisiones y de Zonas de Operaciones, determinará el horario aplicable, de entre los establecidos en este Reglamento, tomando en consideración el hecho de ser la jornada o la semana laboral diurna o nocturna y las urgencias o necesidades del trabajo, sin que pueda el horario adoptado exceder los límites establecidos por la Ley.

Horarios de Trabajo.

ART. 26.- Siendo **ANDA** una Institución autónoma de servicio público, cuya finalidad es proporcionar un servicio de carácter continuo, de importancia vital para conservar la vida, la salud y el bienestar de los habitantes de la República, se establece que todos los días y horas son hábiles para el trabajo. Las limitaciones de jornadas ordinarias de trabajo no se aplicarán en caso de emergencia nacional, calamidad pública, fuerza mayor o caso fortuito.

En consecuencia, en condiciones normales de trabajo, la Institución se regirá por los horarios que a continuación se detallan:

JORNADAS LABORALES

N° Clave	De A	De A	Total Horas
UD- 1	0:00 2:00	6:40 12:00	7:20
UD- 2	2:00 5:00	9:40 14:00	7:20
UD- 3	3:00 5:00	7:10 12:30	7:20
UD- 4	3:00 5:00	7:40 13:00	7:20
UD- 5	3:00 5:00	9:40 15:00	7:20

UD- 6	4:00 7:40	12:20 16:00	7:20
UD- 7	4:00 8:00	9:00 12:20	7:20
UD- 8	4:00 8:20	11:00 14:00	7:20
UD- 9	4:00 8:20	13:00 16:00	7:20
UD- 10	4:00 9:00	13:40 16:00	7:20
UD- 11	4:00 10:00	14:40 16:00	7:20
UD- 12	5:00 8:00	12:40 17:00	7:20
UD- 13	5:00 8:20	11:00 15:00	7:20
UD- 14	5:00 9:20	14:00 17:00	7:20
UD- 15	5:00 10 :00	14:00 16:20	7:20
UD-16	5:00 10:00	14:40 17:00	7:20
UD- 17	5:00 10:20	15:00 17:00	7:20
UD- 18	5:30 9:50	14:30 17:30	7:20
UD- 19	6:00 7:20	9:00 15:00	7:20
UD- 20	6:00 7:20	12:00 18:00	7:20
UD- 21	6:00 8:00	10:40 16:00	7:20
UD- 22	6:00 8:00	12:40 18:00	7:20
UD- 23	6:00 9:00	12:40 17:00	7:20
UD- 24	6:00 9:00	13:40 18:00	7:20
UD- 25	6:00 9:20	11:00 15:00	7:20
UD- 26	6:00 9:20	12:00 16:00	7:20
UD- 28	6:00 10:00	14:00 17:20	7:20

UNIFORMES Y DIVIDIDAS

N° Clave	De A	De A	Total Horas
UD- 29	6:00 10:00	14:40 18:00	7:20
UD- 30	6:00 10:20	13:00 16:00	7:20
UD- 31	6:00 10:20	15:00 18:00	7:20
UD- 32	6:00 11:00	13:00 15:20	7:20
UD- 33	6:00 11:00	13:40 16:00	7:20
UD- 34	6:00 11:40	15:40 18:00	7:20
UD- 35	6:00 11:20	15:00 17:00	7:20
UD- 36	6:00 11:20	16:00 18:00	7:20
UD- 37	6:00 12:00	13:00 14:20	7:20
UD- 38	6:00 12:00	16:00 17:20	7:20
UD- 39	6:00 12:00	16:40 18:00	7:20
UD- 40	6:30 10:10	11:30 15:10	7:20
UD- 41	6:30 11:30	15:10 17:30	7:20
UD- 42	6:30 12:20	13:00 14:50	7:20
UD- 43	7:00 10 :00	11:40 16:00	7:20

UD- 44	7:00 11:20	14:00 17:00	7:20
UD- 45	7:00 11:40	14:20 17:00	7:20
UD- 46	7:30 11:30	14:00 17:20	7:20
UD- 47	7:30 13:20	14:00 15:50	7:20
UD- 48	7:40 12:20	14:00 17:00	7:20
UD- 49	7:40 12:00	14:30 17:30	7:20
UD- 50	9:00 12:20	14:00 18:00	7:20
UD- 51	10:00 12:00	13:40 19:00	7:20
UD- 52	10:20 17:20	22:00 22:20	7:20
UD- 53	11:40 18:20	22:00 23:00	7:20
UD- 54	12:30 14:30	16:40 22:00	7:20
UD- 55	13:00 15:20	16:00 21:20	7:20
UD- 56	13:50 18:00	19:20 22:30	7:20

JORNADAS LABORALES UNIFORMES CONTINUAS

N° CLAVE	De A	Total Horas
UC- 1	0:00 6:30	6:30
UC- 2	1:00 7:30	6:30
UC- 3	4:00 11:20	7:20
UC- 4	5:00 12:20	7:20
UC- 5	6:00 13:20	7:20
UC- 6	6:30 13:50	7:20
UC- 7	7:00 14:20	7:20
UC- 8	7:30 14:50	7:20
UC- 9	8:00 15:20	7:20
UC- 10	9:00 16:20	7:20
UC- 11	10:10 17:30	7:20
UC- 12	12:00 19:20	7:20
UC- 13	13:00 20:20	7:20
UC- 14	14:40 22:00	7:20
UC- 15	15:00 22:20	7:20
UC- 16	15:20 22:40	7:20
UC- 17	15:40 23:00	7:20
UC- 18	17:30 24:00	6:30

JORNADAS LABORALES

N°	DIAS	De
----	------	----

Clave		
VD- 1	Lunes a Viernes Sábado	6:30 6:30
VD- 2	Lunes a Viernes Sábado	6:30 ---
VD- 3	Lunes a Viernes Sábado	7:00 7:00
VD- 4	Lunes a Viernes Sábado	7:30 7:30
VD- 5	Lunes a Viernes Sábado	7:30 7:30
VD- 6	Lunes a Viernes Sábado	7:30 7:30
VD- 7	Lunes a Viernes Sábado	7:30 ---
VD- 8	Lunes a Viernes Sábado	--- 7:30
VD- 9	Lunes a Viernes Sábado	7:30 7:30
VD- 10	Lunes a Viernes Sábado	7:30 7:30
VD- 11		8:00 8:00
VD- 12		8:00 8:00
VD- 13		8:30 8:30
VD- 14		9:00 9:00

VARIABLES DIVIDIDAS

A	De A	Total Horas
11:30 10:30	14:30 17:30 ---:--- ---:---	8:00 4:00
11:30 ---:---	14:30 17:30 13:30 17:30	8:00 4:00
12:00 11:00	14:00 17:00 ---:--- ---:---	8:00 4:00
12:00 11:30	13:00 16:30 ---:--- ---:---	8:00 4:00
12:30 11:30	13:30 16:30 ---:--- ---:---	8:00 4:00
12:30 11:30	14:30 17:30 ---:--- ---:---	8:00 4:00
12:30 ---:---	14:30 17:30 13:30 17:30	8:00 4:00

---:--- 12:30	13:30 17:30 14:30 17:30	8:00 4:00
12:30 11:30	14:30 17:30 ---:--- ---:---	8:00 4:00
13:00 11:30	14:00 16:30 ---:--- ---:---	8:00 4:00
12:00 12:00	13:00 17:00 ---:--- ---:---	8:00 4:00
13:00 12:00	14:00 17:00 ---:--- ---:---	8:00 4:00
12:30 12:30	13:30 17:30 ---:--- ---:---	8:00 4:00
13:00 13:00	14:00 18:00 ---:--- ---:---	8:00 4:00

JORNADAS LABORALES VARIABLES CONTINUAS

N° Clave	DIAS	De A	Total Horas
VC- 1	Lunes a Viernes Sábado	6:30 14:30 6:30 10:30	8:00 4:00
VC- 2	Lunes a Viernes Sábado	7:30 15:30 7:30 11:30	8:00 4:00
VC- 3	Lunes a Viernes Sábado	7:30 15:30 9:30 13:30	8:00 4:00
VC- 4	Lunes a Viernes Sábado	12:30 20:30 7:30 11:30	8:00 4:00
VC- 5	Lunes a Viernes Sábado	13:00 21:00 7:30 11:30	8:00 4:00
VC- 6	Lunes a Viernes Sábado	13:30 21:30 7:30 11:30	8:00 4:00
VC- 7	Lunes a Viernes Sábado	14:00 22:00 7:30 11:30	8:00 4:00

ART. 27.- **ANDA** establecerá los turnos necesarios para que la continuidad del servicio no se interrumpa durante los días de asueto y de descanso semanal, todo ello acorde a las normas que establecen las leyes sobre la materia y dentro de los horarios establecidos en los cuadros anteriores.

CAPITULO VI

DESCANSOS SEMANALES

ART. 28.- El domingo será el día de descanso semanal para los trabajadores de **ANDA**. Sin embargo, por razones del servicio, podrá señalar un día distinto de descanso semanal para determinados trabajadores.

ART. 29.- Los trabajadores tendrán derecho a gozar de una prestación equivalente al salario básico diario en su correspondiente día de descanso semanal. Si el salario se estipulare por semana, quincena, mes u otro período mayor, se presume que en su monto va incluida la prestación pecuniaria del día de descanso semanal.

Para tener derecho a tal prestación, será necesario que los trabajadores reúnan las condiciones estipuladas en el Código de Trabajo vigente.

ART. 30.- Los trabajadores que de común acuerdo con **ANDA** laboren en su día de descanso semanal, tendrán derecho a que se les remuneren las horas ordinarias o extraordinarias laboradas conforme lo establece el Código de Trabajo y a que se les compense su día de descanso trabajado con otro comprendido en la misma semana laboral o la siguiente, el cual no deberá coincidir con un día de asueto.

El día de descanso compensatorio se computará como trabajo efectivo para los efectos de completar la semana laboral en que quedare comprendido.

CAPITULO VII

ASUETOS

ART. 31.- Todos los trabajadores de la Institución tendrán derecho a gozar de asueto remunerado con salario básico en las siguientes fechas:

1° de Enero (Año Nuevo)

25 de Febrero (Constitución Sindicato)

Jueves, Viernes y Sábado de Semana Santa

1° de Mayo (Día del Trabajo)

3 y 6 de Agosto (Fiestas de Agosto)

15 de Septiembre (Aniversario de la Independencia)

2 de Noviembre (Día de Difuntos)

5 de Noviembre (1er. Grito de Independencia)

24 de Diciembre (De las 14:30 a las 17:30 horas)

25 de Diciembre (Navidad)

31 de Diciembre (De las 14:30 a las 17:30 horas)

Además, se establecen los día 4 y 5 de Agosto para los trabajadores que laboren en la ciudad de San Salvador y, en el resto de la República, los días de la víspera y el principal de la festividad más importante del lugar, según la costumbre.

CAPITULO VIII

DISPOSICIONES COMUNES A LOS CAPITULOS

V, VI, Y VII

ART. 32.- Los trabajadores estarán obligados a laborar horas extras o a concurrir a sus labores

en casos de fuerza mayor o cuando así se le ordenare por ser necesario atender circunstancias imprevistas de emergencia o urgencia, que perturben la normalidad del servicio público prestado por la Institución. En tales casos el tiempo de trabajo extraordinario se remunerará de acuerdo con lo establecido en el Código de Trabajo.

La negativa o inasistencia del trabajador al desempeño de labores en tales circunstancias, será reportada por el Jefe inmediato, registrada en su expediente personal y sancionada con un día de suspensión.

Para lo dispuesto en el inciso primero de este Artículo, será necesario que los trabajadores reciba previamente orden verbal o escrito de los Jefes de División, Asesorías, Zona o inmediato superior, excepto cuando por circunstancias de emergencia o por encontrarse trabajando fuera de su sede o las necesidades del trabajo lo demanden, no recibieren ese orden con anticipación. En estos casos los trabajadores deberán justificar a satisfacción del Jefe inmediato la labor ejecutada.

CAPITULO IX

SALARIOS

ART. 33.- Los salarios serán pagados a más tardar el último día laborable del período a que correspondan; y tal operación se iniciará y continuará ininterrumpidamente durante las horas hábiles en los lugares acostumbrados.

El pago deberá efectuarse en moneda de curso legal, contra recibos, boletos o planillas que el trabajador firmará en señal de haber recibido su salario de conformidad.

Cuando un trabajador no supiere o no pudiese firmar, estampará en el comprobante de pago la huella digital del pulgar de la mano derecha; o en su defecto, la de cualquier otro dedo, lo cual se especificará en el comprobante correspondiente; si éste no fuere posible se hará constar así, y en todo caso, firmará además a su ruego otra persona mayor de 18 años. Ambas personas deberán ser debidamente identificadas por quien efectúa el pago.

En circunstancias especiales, la Dirección Ejecutiva podrá autorizar que se anticipe la fecha de pago de los salarios a determinados trabajadores.

ART. 34.- El salario de los trabajadores se pagará en forma íntegra, no pudiendo ser compensado, pero se podrá retener de él, hasta los límites legales, cantidades para cubrir pensiones alimenticias, cuotas sindicales, cotizaciones al Seguro Social, impuestos, embargos, préstamos y por cualquier otro concepto que expresamente lo permitan las Leyes.

ART. 35.- El salario deberá pagarse al propio trabajador; salvo que no pudiese éste concurrir a recibirlo, podrá hacerse a su cónyuge o compañero de vida, o alguno de sus ascendientes o descendientes debidamente autorizados y en casos especiales se procederá de acuerdo con las disposiciones de la Ley de Presupuesto.

En caso de muerte del trabajador, el salario y cuales quiera otra prestación social a su favor se pagará a los beneficiarios últimamente por él notificados y registrados en su expediente personal, previa identificación y comprobación de concurrencia de la causal descrita y siempre que se llenen los demás requisitos que las leyes determinen.

CAPITULO X

VIATICOS Y TRANSPORTES

Definiciones

ART. 36.- Se entiende por Viático la cantidad de dinero que la Empresa proporciona a sus trabajadores para compensarles los gastos de alimentación y alojamiento en que incurren al alejarse transitoriamente de su sede de trabajo, en cumplimiento de órdenes recibidas de su

jefe inmediato.

En viático es una compensación que no incluye el transporte y, por lo tanto, el valor de éste le será reconocido al trabajador cuando para el cumplimiento de sus labores **ANDA** no se lo proporcione y tenga necesidad de hacer uso de vehículos de servicio público. Salvo casos especiales, **ANDA** no pagará el transporte de la residencia del trabajador a su trabajo.

Tabla de Viáticos

ART. 37.- Dentro del territorio de la República los viáticos se pagarán conforme a las tablas y casos siguientes:

TABLA N° 1 – VIATICOS PARA SALARIOS MENORES
O IGUALES A ¢ 300/MES (EQUIVALENTES A ¢ 10/DIA)

C A S O S	Viáticos A pagar
A	Si el trabajador incurre en gastos de alimentación (uno o más tiempos de comida), pero no de alojamiento. ¢ 5.00 por día
B	Si el trabajador incurre en gastos de alimentación (uno o más tiempos de comida), y de alojamiento. ¢ 6.00 por día

TABLA 2 – VIATICOS PARA SA
(MAYORES DE

C A S O S	VIATICOS A PAGAR
	BLOQUES DE SALARIOS (¢/MES)
	De 300.01 A 500.00De 500.01 A 1,000.00De 1,000.00 A 1,500.00Mayores de ¢ 1,500.00
ENTERA	APor el día de salida de la sede, cuando la misión encomendada tenga una duración de más de un día y la salida se efectúe antes de las 13 horas. ¢ 10.00 ¢ 10.00

	¢ 10.00 ¢ 10.00
CUOTA	BPor cada día completo (mañana, tarde y noche) que se permanezca fuera de la sede oficial, excepto cuando sean más de 15 días.por díapor díapor díapor día
CUOTA	CCuando la salida de la sede y el regreso se efectúen en el mismo día y entre ellos hubiere uno o más tiempos de comida.
MEDIA	DPor el día de regreso a la sede, al concluir una misión que ha durado más de un día¢ 10.00 por día¢ 10.00 por día¢ 10.00 por día¢ 10.00 por día
	EPor el día de salida de su sede, cuando ésta sea después de las 13 horas y se incurra en gastos de alimentación y/o alojamiento.

Casos Especiales

ART. 38.- Se consideran como casos especiales los que a continuación se indican, en los cuales se compensarán los viáticos en la siguiente forma y proporción:

a) Cuando una comisión exija que quien la desempeñe permanezca fuera de su sede de trabajo por más de quince días consecutivos:

- 1) Cuota entera durante los primeros quince días, salvo que el día de salida corresponda al caso E de la Tabla anterior.
- 2) Tres cuartos de cuota durante los siguientes quince días.
- 3) Media cuota durante los siguientes 30 días.
- 4) Cualquiera que sea la duración de la comisión, en el día de regreso siempre se aplicará el caso D de la Tabla anterior.

b) Los trabajadores de la Empresa que prestan sus servicios como “Lectores de Medidores” y “Avisadores” tendrán derecho a una cuota adicional de ¢ 1.00 por día a la que les corresponda según las Tablas anteriores, siempre y cuando el viático total no exceda de ¢ 10.00 diarios y se encuentren en el desempeño de actividades propias de su cargo.

c) Los trabajadores tendrán derecho únicamente a tres cuartos de la cuota que en concepto de viáticos le corresponda según las regulaciones del presente Reglamento, cuando **ANDA** les proporcione alojamiento en cualquiera de sus instalaciones, no pudiendo ser el viático, en tales casos, menor de ¢ 5.00 diarios.

d) Los miembros de la Junta de Gobierno percibirán en concepto de viáticos una cuota igual a la que le corresponda, en su caso, al Presidente de la misma.

ART. 39. Se excluyen de las regulaciones de los Artículos 37 y 38 a los trabajadores que presten sus servicios como “Operadores Sustitutos” de Operadores de Estaciones de Bombeo,

quienes, a excepción de los de la Zona Metropolitana, tendrán derecho a una cuota de ¢ 2.00 diarios en concepto de viáticos, de conformidad a las siguientes regulaciones:

1° Deberá encontrarse el Operador en funciones de sustitución.

2° Cada Operador sustituto tendrá su sede de trabajo, la cual será una de las poblaciones comprendidas dentro de su itinerario de labores. Tanto éste como su sede serán fijados por el Jefe de Zona.

Casos Excluidos

ART. 40.- No se pagarán viáticos en los siguientes casos:

a) A los Operadores Sustitutos pertenecientes a la Zona Metropolitana de Operaciones.

b) A todo el personal con sede de trabajo en la Zona Metropolitana que labore dentro de ella en el ejercicio de funciones de cualquier índole que le hayan sido encomendadas; tampoco se pagarán cuando tales funciones se relacionen con actividades en lugares tales como captaciones, estaciones de bombeo, líneas de conducción o de impelencia, etc. Y, en general, que aunque se encuentren fuera de la Zona Metropolitana, son parte integrante de los sistemas de acueducto y/o alcantarillado sanitario de la misma. Se exceptúa de lo anterior las labores que se ejecuten en las fuentes "San Andrés" y "Loma Larga", que abastecen a la Colonia Las Delicias de la ciudad de Nueva San Salvador.

c) En los contemplados en el literal b) del Artículo 23 y en el Artículo 24 de este Reglamento.

Ch) Cuando la comisión a desempeñar no requiera gasto alguno de alimentación o alojamiento, es decir, cuando se lleve a cabo entre dos tiempos de comida.

d) Cuando el trabajador que habiendo regresado del desempeño de una comisión y hubiere ganado viáticos, deba salir a otra el mismo día, pues en tal caso no tendrá derecho al viático de esta última.

Anticipo y Pago de Viáticos

ART. 41.- **ANDA** podrá anticipar, a través de los fondos de Cajas Chicas, las cuotas de viáticos que correspondan a los trabajadores, en la proporción que el jefe respectivo considere apropiada en atención a la duración de la misión encomendada y previa presentación del formulario respectivo. La liquidación de las facturas de viáticos se hará también a través de los mismos fondos.

ART. 42.- Podrán autorizar el pago de viáticos a sus respectivos subalternos: el Director Ejecutivo, el Sub-Director Ejecutivo, los Jefes de División y de asesorías y los Jefes de Zona y de Departamento.

El presidente y el Director Ejecutivo autorizarán sus propios viáticos; el primero autorizará también los que correspondan a los miembros de la Junta de Gobierno y al Auditor Externo.

Para lo dispuesto en este Artículo será necesario que el trabajador presente el comprobante de viáticos, con los datos requeridos. Para comprobar la permanencia en el cumplimiento de la misión encomendada al trabajador, la Empresa podrá establecer los sistemas de control que considere necesarios y adecuados.

ART. 43.- Cuando fuera de su sede los trabajadores realicen labores de emergencia o urgencia que requieran trabajo adicional a la jornada ordinaria, **ANDA** pagará tanto los viáticos como los recargos que correspondan por tiempo extraordinario trabajado.

El Jefe de la unidad correspondiente calificará si determinada labor reviste o no carácter de emergencia o urgencia.

ART. 44.- Las Personas que desempeñen los cargos indicados en el Artículo 42 serán responsables de los pagos que autoricen para la cancelación de viáticos a los trabajadores y tendrán la obligación de velar porque estas erogaciones se hagan en la medida de lo justo, razonable, procedente y honesto.

El trabajador que cobrara viático indebidamente incurrirá en falta grave, quedando sometido a las sanciones correspondientes.

ART. 45.- Los viáticos para los trabajadores y otras personas que la Junta de Gobierno designare para el desempeño de misiones oficiales o para efectuar estudios fuera del país, serán fijados en cada caso por ella misma.

ART. 46.- Los casos no contemplados en este Capítulo serán resueltos por la Dirección Ejecutiva, en razones de equidad y justicia y en atención a los fines de la Institución.

CAPITULO XI

VACACIONES ANUALES

ART. 47.- Los trabajadores tendrán derecho, después de cada año de trabajo continuo, a gozar de quince días ininterrumpidos de vacaciones, remuneradas con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso, más un 30% del mismo.

ART. 48.- El año de trabajo continuo se contará a partir de la fecha en que el trabajador comenzó a prestar sus servicios en la Empresa y vencerá en la misma fecha de cada uno de los años posteriores.

ART. 49.- Los trabajadores tendrán derecho, a gozar de vacaciones completas siempre que hayan laborado un mínimo de doscientos días efectivos en el período anual correspondiente, aunque no se les exija trabajar todos los días de la semana, ni trabajar en cada día el máximo de horas ordinarias.

Para lo anterior se entenderá que la continuidad del trabajo no se interrumpe cuando la relación de trabajo se suspende, pero los días que dure tal suspensión no se computarán como días trabajados.

ART. 50.- Gozarán únicamente de ocho días de vacaciones los trabajadores que hubieren faltado injustificadamente a sus labores entre cinco y catorce días en el período anual correspondiente. Si las faltas injustificadas en el período anual fueren menos de cinco, tendrán derecho a vacaciones completas y si fueren quince o más, perderán tal derecho.

ART. 51.- El período de vacaciones no podrá iniciarse en días de asueto, ni en días de descanso semanal, ni en días de incapacidad debidamente comprobada; pero si tales días quedaren comprendidos dentro del período de vacaciones, no prolongaran la duración de éstas. El día de descanso semanal compensatorio no podrá incluirse dentro del período de vacaciones.

ART. 52.- **ANDA** programará las vacaciones de sus trabajadores para lo cual los jefes respectivos enviarán anticipadamente al Departamento de personal la nómina de los trabajadores a su cargo y la programación correspondiente. El Departamento de Personal determinará si tales trabajadores tienen o no derecho a gozar de vacaciones, debiendo notificarles con no menos de 30 días de anticipación la fecha de iniciación del respectivo período de vacaciones, si éste fuera procedente; si no lo fuere, también lo notificará a los trabajadores.

ART. 53.- La remuneración correspondiente a las vacaciones se pagará a los trabajadores

dentro de los cinco días anteriores a la fecha en que comiencen a gozarlas.

ART. 54.- Las vacaciones de cualquier trabajador podrán otorgarse antes de la fecha en que adquiera el derecho a ellas, cuando así lo demanden las necesidades del servicio y siempre que haya cumplido el tiempo requerido a que se refiere el Artículo 49 de este Reglamento. Esta disposición es potestativa de la Institución.

ART. 55.- Cuando un trabajador renuncie del empleo que desempeñe antes de completar su año de labores en la Empresa y siempre que su hoja de servicios sea excelente, la Institución podrá remunerar vacaciones proporcionales en la siguiente forma:

Se le reconocerá por cada mes completo trabajado una vacación equivalente a un doceavo de los quince días de vacaciones que hubiese gozado de completar su año de servicio.

El número de días que resultare se multiplicará por el salario diario que devengue el trabajador a la fecha de su renuncia y a tal producto se le añadirá un 30% del mismo.

ART. 56.- No habrá lugar a la retribución de vacaciones cuando la terminación de la relación de trabajo se deba a causa legal imputable al trabajador, amenos que éste haya cumplido el año de trabajo continuo, en cuyo caso se pagará la retribución a que tiene derecho en tal concepto.

ART. 57.- No obstante lo dispuesto en los Artículos anteriores, la Junta de Gobierno de la Institución podrá modificar las prestaciones en ellos contenidas, siempre y cuando sea en beneficio de los trabajadores.

CAPITULO XII

AGUINALDOS

ART. 58.- **ANDA** concederá anualmente a sus trabajadores una prima en concepto de aguinaldo de conformidad con la siguiente tabla:

TABLA PARA EL COMPUTO DEL AGUINALDO

TIEMPO DE SERVICIO	SUELDOS MENSUALES	AGUINALDO
UN AÑO O MAS Y MENOS DE TRES AÑOS	Menores de ¢ 200.00	¢ 60.00
	De 200.00 a Menores de ¢ 500.00	¢ 60.00 más el 25% del exceso de sueldo sobre ¢ 200.00
	De ¢ 500.00 o más	el 27% del sueldo
TRES AÑOS O MAS Y MENOS DE DIEZ AÑOS	Menores de ¢ 200.00	¢ 80.00
	De 200.00 a Menores de ¢ 500.00	¢ 80.00 más el 45% del exceso de sueldo sobre ¢ 200.00
	De ¢ 500.00 o más	el 43% del sueldo
DIEZ AÑOS O MAS	Cualquiera	el 50% del sueldo

Para determinar el sueldo mensual de los trabajadores que tienen sueldo diario, se multiplicará éste por treinta.

de servicio en la Institución, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo

trabajado de la cantidad que les habría correspondido si lo hubiesen completado.

Igual derecho tendrán cuando la relación de trabajo se termine con responsabilidad para **ANDA** o cuando el trabajador fuere despedido de hecho sin causa legal antes del día 12 de diciembre, al igual que cuando renuncien de su empleo y su hoja de servicios fuere excelente.

ART. 60.- El cómputo de los años de servicio de los trabajadores, para efectos de cálculo de la primera de aguinaldo, se hará tomando el día 12 de diciembre de cada año como fecha de referencia. La prima de aguinaldo se pagará en el período comprendido del 12 al 20 de diciembre del año correspondiente.

ART. 61.- El trabajador que al día 12 de diciembre se encuentre desempeñando interinamente un cargo de mayor salario que el que normalmente devenga, tendrá derecho a que se le compute el aguinaldo tomando como base el mayor salario.

ART. 62.- Perderán totalmente el derecho al aguinaldo los trabajadores que en dos meses, consecutivos o no, hayan tenido en cada uno de dichos meses tres o más faltas injustificadas de asistencia, aunque éstas fueren sólo de medio día, dentro del período comprendido entre el doce de diciembre anterior y el once de diciembre del año en que habría de pagarse la prima.

ART. 63.- Cuando el trabajador sea separado de la Institución por causa justificada, sin responsabilidad para **ANDA**, no tendrá derecho al aguinaldo proporcional.

ART. 64.- Las prestaciones contenidas en el presente Capítulo podrán ser modificadas por la Junta de Gobierno de la Institución, siempre y cuando sea en beneficio de los trabajadores.

CAPITULO XIII

LICENCIAS

Permisos obligatorios

ART. 65.- Todo trabajador de **ANDA** tiene derecho a gozar de licencia en los casos siguientes:

a) Para cumplir con las obligaciones inexcusables de carácter público impuesto por la Ley o por disposición administrativa de autoridad competente.

b) Para contraer matrimonio.

c) Para cumplir con las obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia, como en casos de muerte o enfermedad grave de su cónyuge o compañero de vida o de sus ascendientes o descendientes y también cuando se trate de personas que dependan económicamente del trabajador y que aparezcan nominadas en su expediente.

Igual derecho tendrán en los casos de fallecimiento de sus hermanos o de los padres de su cónyuge o compañero de vida.

Ch) En los casos de alumbramiento de su cónyuge o compañera de vida, siempre que haya sido inscrita en su expediente con no menos de 90 días de anticipación al parto, quedando obligado el trabajador a presentar las certificaciones correspondientes.

ART. 66.- En los casos contemplados en el literal a) del Artículo anterior, los trabajadores tendrán derecho a que se les conceda licencia con goce de salario, por todo el tiempo que requiera el cumplimiento de la obligación. En el caso indicado en el literal b), siete días de permiso con goce de sueldo.

En los demás casos del mismo Artículo, también podrán gozar de licencia por todo el tiempo que sea necesario, pero la Empresa no estará obligada a reconocerles más de tres días con goce de salario en cada mes calendario, ni más de dieciséis en cada año calendario; se

exceptúan de lo anterior los casos de fallecimiento de madre, el padre, el cónyuge o compañero de vida y los hijos, en los cuales el trabajador tendrá derecho a gozar de cuatro días de licencia con goce de sueldo en cada mes calendario.

ART. 67.- Para que el trabajador tenga derecho a las prestaciones establecidas en los artículos anteriores, será necesario que en el primero de los casos presente constancia que acredite su permanencia, extendida por la autoridad respectiva y en los otros casos, los medios racionales de comprobación que estén a su alcance.

Permisos Sindicales

ART. 68.- **ANDA** concederá a los directivos del Sindicato de Empresa Trabajadores de **ANDA** (SETA) los permisos necesarios para atender las comisiones indispensables en el ejercicio de sus cargos, de conformidad a las reglas siguientes:

a) Las licencias serán sin goce de sueldo y no afectarán el pago del día de descanso semanal de las semanas laborales en que se concedieren, siempre que laboraren por lo menos un día en tales semanas.

b) Las licencias deberán ser solicitadas, en lo posible, con 24 horas de anticipación, pero podrán ser negadas en casos de emergencia y cuando la ausencia del directivo sindical perjudique gravemente el servicio que **ANDA** está obligada a proporcionar o entorpezca el normal desarrollo de las actividades programadas para el día en que se soliciten. No obstante, no podrán ser negadas cuando la solicitud de permiso se haga, como mínimo, con 24 horas hábiles de anticipación al inicio del permiso de que se trate.

c) En caso de emergencia **ANDA** podrá suspender cualquier permiso concedido o reintegrar al directivo sindical a sus labores, cuando sus servicios sean necesarios para la atención de dicha emergencia; concluida ésta tendrá permiso para terminar su comisión, si quedó inconclusa.

Ch) Cuando **ANDA** no pueda conceder permiso a un determinado directivo sindical o se vea obligada a reintegrarlo a su trabajo, el Sindicato podrá nombrar a otro miembro de su Directiva para desempeñar la misión sindical de que se trate.

d) Todo lo indicado en este Artículo será aplicable únicamente a los directivos sindicales legalmente electos y en el desempeño de sus cargos. Toda solicitud de permiso para cualquier directivo sindical deberá ser firmada por cualquier directivo que tenga la representación legal del Sindicato.

Permisos Optativos

ART. 69.- Fuera de los casos indicados en el Artículo 65, la Empresa podrá, a su prudente arbitrio, conceder permiso a sus trabajadores para no concurrir al desempeño de sus labores, siempre y cuando lo solicite personalmente y por escrito el interesado al jefe de la unidad respectiva, con un día de anticipación como mínimo y con indicación de las causas que lo motivan.

El trabajador que de manera imprevista no pudiese presentarse al desempeño de sus labores y, en consecuencia, no pueda cumplir con lo estipulado en el inciso primero de este Artículo, deberá dar aviso al Jefe de la unidad respectiva en el curso del primer día de su ausencia, a través de un familiar, del Sindicato o por cualquier otro medio de comunicación, indicando el motivo que le impide presentarse al trabajo y el lugar y dirección en donde se encontrare. **ANDA** se reserva el derecho de comprobar la veracidad de lo anterior.

El aviso a que se refiere el inciso anterior no deberá entenderse como permiso concedido para faltar al trabajo, mientras el trabajador no justifique, a satisfacción de la Empresa, las circunstancias que le impidieron asistir a sus labores.

Si no pudiere dar tal aviso por encontrarse detenido por autoridad competente o por otro motivo justificado que se lo impida, deberá comprobar tal circunstancia dentro de los tres días en que regrese a su trabajo.

En los casos de detención, cuando el trabajador haya estado imposibilitado tanto de dar aviso como de comprobar posteriormente la detención sufrida, su ausencia se tendrá como justificada, si, en virtud de su comportamiento anterior, mereciere ser creído en sus afirmaciones.

El Jefe respectivo calificará cada caso y resolverá sobre si la ausencia es con o sin goce de sueldo o reconociendo alguna parte de él, de acuerdo con los motivos de justificación establecidos por el trabajador. Si este alegare motivos falsos sobre la ausencia, incurrirá en falta que se anotará en su record personal; no tendrá derecho a reconocimiento de ningún salario; y si el caso conlleva grave incumplimiento de las obligaciones propias de sus cargo, se le impondrá además la sanción que corresponda según lo dispuesto en este Reglamento.

ART. 70.- La Dirección Ejecutiva, a solicitud escrita del trabajador o de sus familiares más cercanos y previa consulta al Jefe de División o Asesoría respectivo, podrá conceder licencia hasta por un mes en casos excepcionales, tales como graves asuntos de carácter personal o de su familia, viajes urgentes o enfermedad del trabajador o de un pariente cercano. Dicha licencia podrá ser con goce parcial o total de sueldo o sin él, según las circunstancias del caso.

ART. 71.- El Director Ejecutivo podrá conceder licencias a los trabajadores que impartan clases o estudien, siempre que con ello no se entorpezca el normal desarrollo de las labores de la Empresa, para que puedan ausentarse con el objeto de asistir a clases, de acuerdo con las siguientes regulaciones:

a) Para los estudiantes debe tratarse de estudios en general, técnicos, altamente especializados o universitarios y para los profesores, en los dos últimos campos mencionados.

b) Las licencias se concederán por el tiempo que fuere necesario para asistir a las clases, pero no podrán exceder, en ningún caso, de dos horas diarias ni de diez semanales, es decir, que no podrán acumularse; el trabajador deberá asistir al desempeño de sus labores durante los períodos libres o recesos que conceda el respectivo Centro Docente.

c) Los trabajadores que laboren medio tiempo, no tendrán derecho a disfrutar de esta clase de licencias.

Ch) Las licencias deberán ser tramitadas a través del Departamento de Personal por recomendación del respectivo Jefe de División o Asesoría, previa constancia de programas de estudios y horarios de clases.

d) El trabajador deberá procurar que sus horarios de clase interfieran en el menor grado posible con su jornada laboral. En tal sentido, quienes trabajan de día procurarán que sus clases sean nocturnas y viceversa.

e) Las licencias se concederán por el término de cada año lectivo o ciclo de estudios. Para los estudiantes, la no aprobación total del curso o ciclo anterior de estudios será motivo para no concederles nueva licencia, salvo por justa causa debidamente comprobada.

f) Se establece como falta grave la inasistencia injustificada a clases, en cuyo caso el trabajador perderá la licencia y la Empresa hará los descuentos correspondientes a las horas faltadas, sin perjuicio de aplicarle las sanciones disciplinarias respectivas.

ART. 72.- La Junta de Gobierno podrá conceder licencias a los trabajadores, con goce total o parcial de sueldo o sin él y por el tiempo que razonablemente sea necesario, para que puedan realizar estudios, asistir a Post-Grados, Seminarios, etc., en el extranjero, lo mismo que para el desempeño de comisiones encomendadas por **ANDA** o a solicitud de otras instituciones o dependencias del Estado, o por entidades particulares; en este último caso, solamente si la

comisión encomendada fuere de interés para la Institución.

ART. 73.- Los casos no contemplados en el presente Capítulo serán resueltos, a su juicio prudencial, por la Dirección Ejecutiva.

CAPITULO XIV

DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

Derechos

ART. 74.- Los trabajadores de **ANDA** tienen derecho a todas las prestaciones que se establecen en el presente Reglamento, en el Contrato Colectivo de Trabajo y demás fuentes de derecho laboral que les fueren aplicables.

También gozarán de la debida consideración de sus jefes, quienes estarán obligados a abstenerse de maltratarlos de obra o de palabra, así como de influir en sus decisiones políticas, religiosas o gremiales.

Obligaciones

ART. 75.- Son obligaciones de los trabajadores de **ANDA**:

a) Proporcionar al Departamento de Personal la información necesaria para mantener actualizado su expediente personal; notificar, cuantas veces sea necesario y dentro de los próximos 30 días de ocurrido, cualquier cambio en su estado civil, nacimientos o fallecimientos de ascendientes o descendientes, cambios de domicilio y dirección, estudios realizados durante el año y/o títulos obtenidos y, en general, toda la información que la Empresa considere pertinente.

b) Proporcionar la información que **ANDA** le solicite referente a su situación económica, a la de su cónyuge o compañero de vida y a la de los hijos dependientes económicamente del trabajador, cuando éste intervenga en compras o en el manejo, recepción, custodia o erogación de fondos o valores de la Empresa. Queda facultada la Institución para confirmar dicha información por los medios que estime convenientes.

c) Asistir al trabajo limpio y correctamente vestido y mantener esta corrección durante el mismo, salvo que la naturaleza de las labores no lo permita.

Para los trabajadores a quienes la Institución provea de uniformes, su uso será obligatorio únicamente durante las jornadas laborales; fuera de ellas queda prohibido su uso. La limpieza y cuidado de los mismos estará bajo la responsabilidad del trabajador.

En circunstancias especiales y previa solicitud de los trabajadores, el jefe respectivo podrá conceder permiso para que puedan asistir al desempeño de sus labores con traje distinto al acostumbrado, siempre que se ciñan a las normas de la decencia y buenas costumbres.

Ch) Asistir con puntualidad a su trabajo y permanecer dedicado exclusivamente a él durante las horas señaladas para el desempeño de sus labores.

d) Marcar la tarjeta y otros sistemas de control de asistencia al entrar, durante el desarrollo o al salir del trabajo, según el tipo de labores que desempeñen. Se exceptúan de esta disposición los trabajadores que sean exonerados de tal obligación por el Director Ejecutivo.

e) Entrar y salir del lugar de trabajo por la puerta designada para tal efecto y, cuando la Empresa lo considere conveniente, permitir que se le registre con el decoro debido, inclusive al vehículo en que se transporte.

f) Guardar debido respeto y consideración a sus jefes, compañeros o subalternos, absteniéndose de cometer actos o hacer bromas que perturben la disciplina, ofendan la moral o alteren el normal desarrollo de las labores.

g) Tratar con el debido respeto y cortesía a toda persona con quien deba relacionarse en ocasión o por consecuencia de su trabajo.

h) Desempeñar el trabajo convenido. A falta de instrucciones escritas, el que corresponda a su cargo o el que los representantes de **ANDA** le indiquen, siempre que sea compatible con sus conocimientos, aptitudes o condición física y que esté relacionado con los fines de la Institución.

i) Obedecer las instrucciones verbales o escritas y desempeñar el trabajo o comisiones ordenadas por sus jefes, con la eficiencia apropiada y en la forma, tiempo y lugar que se le indiquen, la debida consideración de la naturaleza de servicio público que proporciona **ANDA**.

j) Cuando se encuentren en reparación las máquinas, vehículos, equipos de bombeo y demás instrumentos indispensables para el desarrollo de sus labores, el trabajador deberá colaborar activamente en la reparación de los mismos y, si ello no le fuere posible, atender temporalmente nuevas labores que su jefe le encomiende, siempre que éstas estén relacionadas con su cargo.

k) Asistir a los turnos de trabajo que se le asignen, en razón de la continuidad del servicio que proporciona **ANDA**. La infracción a lo anterior será sancionada con un día de suspensión.

l) Conservar limpios y en buen estado de funcionamiento los instrumentos, maquinarias, herramientas, muebles e inmuebles propiedad de **ANDA**; en ningún caso responderá por el deterioro ocasionado por el uso normal de ellos, ni por la acción del tiempo o de los elementos naturales, ni por su mala calidad o defectuosa fabricación, ni por caso fortuito o fuerza mayor.

ll) Cuidar y proteger toda clase de implementos de uso personal, equipos, herramientas, útiles, libros, registros y documentos propiedad de **ANDA**, especialmente los que tenga a su cargo.

Deberá abstenerse de sustraerlos del lugar de trabajo sin el permiso del jefe respectivo, salvo los que por razones de trabajo necesite utilizar o consultar fuera del lugar ordinario de labores.

m) Restituir en el mismo estado que le fueren proporcionados los materiales que no hubiere utilizado en la ejecución de determinado trabajo y entregar aquellos que, en cualquier estado, rescatarse del mismo.

n) Someterse a exámenes o a tratamiento médico cuando le fuere requerido por **ANDA**, el Instituto Salvadoreño el Seguro Social (ISSS) o por cualquier otra autoridad administrativa, con el objeto de proteger su salud y la de sus compañeros de trabajo; también deberá informar a su jefe inmediato de cualquier enfermedad infectocontagiosa que padeciere él mismo o alguno de sus compañeros de trabajo.

ñ) Observar estrictamente todas las prescripciones concernientes a higiene y seguridad establecidas por las leyes, reglamentos, disposiciones administrativas y comités de seguridad que operen en la Empresa.

o) Auxiliar a la Empresa en todo tiempo o circunstancia, cuando por cualquier motivo peligren los intereses de ésta o los de sus compañeros de trabajo.

p) Guardar rigurosa reserva de las operaciones y asuntos administrativos de la Institución, de los cuales tuviere conocimiento por razón de su cargo y cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa o beneficio propio o de terceros, salvo la información que le sea solicitada por sus jefes, por autoridad competente o aquella que, expresamente, esté

autorizado a suministrar.

q) Observar buena conducta, pública y privada, en beneficio de su prestigio personal y el de la Institución, principalmente en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones. Con ese mismo fin el trabajador deberá cuidar su crédito personal.

r) Devolver a la empresa, cuando por cualquier motivo dejare de trabajar para ella, documentos, instrumentos, herramientas, uniformes, implementos de uso personal, emblemas, distintivos y, en general, cualquiera otro objeto que por razón o consecuencia del trabajo le haya sido proporcionado por **ANDA** o se encuentre en su poder.

rr) Desocupar la casa o habitación que **ANDA** le proporcionare cuando cambie de lugar de trabajo dentro de la Empresa, en un término no mayor de 15 días y para lo cual la Institución podrá darle facilidades de transporte.

Si dejare de prestar sus servicios a la Empresa, por cualquier causa, deberá desocupar la vivienda que se le proporcionare dentro de un período no mayor de 30 días contados a partir de la fecha en que cesó la relación de trabajo. No obstante, si el trabajador obtuviere empleo en otra empresa, deberá desalojarla dentro de los tres días posteriores a la fecha en que entró al servicio del nuevo patrono, pero deberá desocuparla de inmediato cuando ocupar la casa o habitación resulte inherente a la prestación del trabajo. Si el trabajador no cumple con lo anteriormente indicado, se gestionará el lanzamiento.

s) Cumplir con las demás obligaciones establecidas en el presente Reglamento y con las que se establezcan en las Leyes, Decretos, Reglamentos, Contratos, Instructivos y disposiciones que emanen de la Dirección superior de **ANDA**.

El trabajador que incumpliere las obligaciones contenidas en el presente Artículo, se hará acreedor a la sanción disciplinaria correspondiente, en la medida de la gravedad o reiteración del incumplimiento.

Prohibiciones

ART. 76.- Todo trabajador de **ANDA** está sujeto a las prohibiciones siguientes:

a) Asistir al desempeño de sus labores bajo el efecto de bebidas embriagantes, narcóticos o drogas enervantes, al igual que hacer uso de las mismas durante las horas de trabajo o en dependencias de **ANDA**.

b) Marcar el control de asistencia de otro trabajador, simulando en esta forma la asistencia de quien no se ha presentado, ha llegado tarde, no ha permanecido o se ha retirado del trabajo.

También se prohíbe alterar, dañar o hacer desaparecer cualquier medio de control de asistencia del personal.

c) Suspender las labores antes de la hora señalada para la salida del trabajo.

ch) Portar armas de cualquier clase durante el desempeño del trabajo, a menos que éstas sean autorizadas por la Empresa y necesarias para el cumplimiento del trabajo.

d) Descuidar las labores por atender asuntos ajenos a su cargo o empleo; participar en tertulias en el lugar de trabajo; o abusar del consumo de golosinas especialmente de las no autorizadas en el siguiente inciso.

Únicamente se permitirá el consumo de alimentos cuando sea por prescripción médica o porque su horario de trabajo le obligue a permanecer en su puesto en las horas normales de comida. También se permitirá el consumo de café.

e) Efectuar en el lugar de trabajo y horas laborales, actividades tales como trabajos particulares, negocios, rifas, colectas, suscripciones, préstamos, cobros de dinero, etc.

Las colectas entre el personal con fines caritativos, patrióticos, sociales o culturales podrán hacerse siempre que con ello no se interrumpa el normal desarrollo de las actividades y previa autorización del Director Ejecutivo, sin que en ningún caso puedan tener carácter obligatorio.

f) Hacer cualquier clase de propaganda en el lugar de trabajo durante el desempeño de las labores.

g) Obsequiar, vender, prestar o darle cualquier otro uso a implementos personales de trabajo, uniformes, distintivos, emblemas o insignias representativas de **ANDA**, lo que pueda, directa o indirectamente, desprestigiar a la Institución o a sus trabajadores. Si por descuido o negligencia dichas prendas fueren extraviadas por el trabajador, está en la obligación de comunicarlo inmediatamente a su jefe y de reponerlas de igual calidad en el menor tiempo posible.

h) Utilizar o permitir utilizar indebidamente las líneas telefónicas, materiales, maquinaria, equipo o herramienta propiedad de **ANDA**.

i) Hacer uso de fondos o valores bajo su custodia o vigilancia, para objeto distinto de aquel a que normal o legalmente estén destinados, en beneficio propio o de terceras personas.

j) Realizar o permitir realizar cualquier acto reprobable con el fin de obtener aumento de salario, promoción, cambio de puesto y otra ventaja análoga.

k) alterar, ocultar o sustraer libros, registros, comprobantes, correspondencia, documentos o cualquier otro bien propiedad de la Institución.

l) Recibir por sí o por persona intermedia, dádivas o presentes para lograr ventajas o beneficios de cualquier clase en favor de terceros, ejecutando con mayor esmero y prontitud, con retardo o absteniéndose de ejecutar, cualquier acto inherente o relacionado con su funciones.

ll) Obtener o procurar obtener ilícitamente ventajas económicas o de cualquiera otra índole, en beneficio propio o de terceras personas, derivadas de las operaciones de compras y ventas que realiza la Empresa, así como de las que pudieran provenir de las inversiones que efectúa o de los servicios que proporciona la Institución.

m) Cometer, ayudar a cometer, permitir o encubrir robos, hurtos o fraudes de trabajadores o de terceras personas en contra del patrimonio de la Empresa del de sus compañeros.

n) Dormir o divagar durante el desempeño de su jornada de trabajo, cualquiera que sea el cargo que desempeñe.

ñ) Abandonar el trabajo cuando, por la naturaleza del mismo, esté sujeto a relevo inmediatamente después de concluir su jornada ordinaria de trabajo y no se presentare el compañero que lo ha de sustituir.

o) Pernoctar en predios, instalaciones, edificaciones y demás propiedades de **ANDA**, salvo aquel personal debidamente autorizado para ello.

p) Incurrir en las demás prohibiciones, edificaciones y demás propiedades de **ANDA**, salvo aquel personal debidamente autorizado para ello.

El trabajador que infringere estas prohibiciones, se hará acreedor a la sanción disciplinaria correspondiente, en la medida de la gravedad o reiteración de la infracción.

CAPITULO XV

CONTROL DE ASISTENCIA

ART. 77.- La asistencia y permanencia de los trabajadores en el desempeño de sus labores será controlada en la forma y por los medios que **ANDA** considere adecuados a cada lugar de trabajo.

Cuando el sistema que se establezca sea a través de reloj marcador y tarjeta, las marcas defectuosas, manchadas o confusas, se tendrán por no hechas, siempre que ello no provenga de defectos mecánicos del sistema de control.

ART. 78.- La omisión de una marca en los controles respectivos hará presumir la inasistencia o abandono, según el caso, del trabajador en la correspondiente jornada. Asimismo, cuando tal marca apareciere con evidentes muestras de alteración.

ART. 79.- Se considera como ausencia la no asistencia al trabajo en un día laboral, incluyendo el sábado. La inasistencia a cualquiera de las partes en que se ha dividido una jornada de trabajo se considerará como medida ausencia.

ART. 80.- Una llegada tardía que exceda de sesenta minutos impedirá al trabajador laborar durante la fracción restante de la jornada correspondiente. En tal caso el trabajador perderá el salario equivalente a la mitad de su sueldo diario, y la remuneración correspondiente al día de su descanso semanal, salvo que, a satisfacción del jefe respectivo, existiera causa que justificare su falta.

ART. 81.- Es llegada tardía el ingreso del trabajador a sus labores después de la hora señalada en el horario que le corresponde. Sin embargo, se concede como tiempo de tolerancia un límite de treinta minutos por cada mes calendario, lapso que no afectará el monto del salario.

Cuando por llegadas tardías se excedieren los treinta minutos de tolerancia, no se reconocerá al trabajador el salario correspondiente a la suma total del tiempo faltado, incluyendo los referidos treinta minutos, por no haberlos trabajado.

Además se computarán por mes calendario las llegadas tardías 7 y, de ser éstas hasta en número de tres, se amonestará verbalmente o por escrito al culpable. Si el número de aquellas fueren entre cuatro y diez se suspenderá al impuntual por un día sin goce de sueldo, pero si las llegadas tardías fueren más de diez, se suspenderá al responsable hasta por un plazo máximo de treinta días, previa autorización del Inspector General de Trabajo.

Se entiende que las sanciones establecidas anteriormente se aplicarán cuando las llegadas tardías fueren sin permiso previo del Jefe respectivo o sin haberse justificado suficientemente a juicio de éste, la causa de la impuntualidad.

ART. 82.- El Jefe de la unidad correspondiente o en su defecto el jefe inmediato de éste, podrán autorizar o dispensar llegadas tardías a sus trabajadores, para lo cual deberán firmar el respectivo control de asistencia. También podrán autorizar permisos para que los trabajadores puedan ausentarse momentáneamente dentro de las jornadas de trabajo.

CAPITULO XVI

MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

ART. 83.- Con el propósito de proteger y preservar la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores, la Institución dará entero cumplimiento a las disposiciones que sobre higiene y seguridad en el trabajo establecen las leyes vigentes y acatará las recomendaciones técnicas que en tal sentido le hagan las autoridades competentes, ya sea en lo relativo al empleo de maquinaria, instrumentos o materiales, como al uso de equipos de protección personal.

A su vez, los trabajadores están obligados a cumplir estrictamente con tales normas de higiene y seguridad, debiendo hacer las sugerencias que estimen adecuadas para la prevención de riesgos profesionales.

Cuando por el incumplimiento de lo establecido en el inciso anterior se produzca un accidente de trabajo, al igual que cuando esto sucediere intencionalmente o por negligencia del trabajador u ocurriere por encontrarse bajo el efecto de bebidas embriagantes, narcóticos o drogas enervantes, **ANDA** quedará sujeta a lo establecido en el Artículo 356 del Código de Trabajo.

ANDA quedará exenta de responsabilidad cuando un accidente de trabajo sea producido por fuerza mayor extraña y sin relación alguna con el trabajo.

ART. 84.- La Empresa mantendrá en lugares asequibles y para uso gratuito de los trabajadores a su servicio, botiquines equipados con los medicamentos necesarios para primeros auxilios, en la forma que determine la Dirección General de Previsión Social.

ART. 85.- La Empresa podrá ordenar, en cualquier momento, las medidas profilácticas o preventivas que a su juicio sean necesarias, para proteger la salud de los trabajadores o para evitar la propagación o contagio de enfermedades.

CAPITULO XVII PRESTACIONES MEDICAS

Trabajadores afiliados al ISSS

ART. 86.- Los trabajadores afiliados al Instituto Salvadoreño del Seguro social (ISSS), gozarán de las prestaciones establecidas en las leyes y reglamentos del citado Instituto, para lo cual deberá observar las siguientes regulaciones:

- a) El trabajador que necesite pasar consulta, deberá solicitar el correspondiente Certificado Patronal a su jefe inmediato superior que esté debidamente autorizado para emitir tales certificados, salvo casos de urgencia o fuera de las horas de labores.
- b) Ningún jefe podrá extender un certificado patronal a un trabajador que no corresponda a su dependencia.
- c) Al regresar a sus labores, el trabajador está obligado a presentar a su jefe la "Tarjeta de Citas". Las marcas de ingreso y salida en esa tarjeta indican el tiempo utilizado en la consulta. El jefe considerará un lapso prudencial de ida y regreso al consultorio del ISSS, el cual sumado al tiempo de la consulta deberá ser igual a la ausencia del trabajador.
- Ch) Cuando el tiempo de ausencia sea notablemente superior al que indica la "Tarjeta de Citas", el jefe respectivo le hará la amonestación verbal correspondiente.
- d) Si el trabajador incurriere por segunda vez en la falta señalada en el literal anterior, el jefe respectivo le hará la amonestación por escrito; una nueva infracción será sancionada con un día de suspensión.
- e) Si el trabajador fuere incapacitado, está obligado a presentar el certificado respectivo por el medio más rápido a su jefe inmediato, para los efectos consiguientes.
- f) Si se extendiere un Certificado Patronal a un trabajador para que pase consulta y no se presentare a su trabajo al día siguiente, se presumirá que ha sido incapacitado y su jefe respectivo deberá de notificarlo por escrito al Departamento de Personal para los efectos consiguientes.

g) No deberá prestar servicios el trabajador que hubiese sido incapacitado para laborar durante el período que indique el certificado correspondiente.

ART. 87.- si un trabajador fuese incapacitado, **ANDA** le dará una prestación según la tabla siguiente:

Período de la Incapacidad Concedida	PRESTACION
1 día	Ninguna
2 días	el 100% del salario básico de 1 día
3 días	el 100% del salario básico de 2 días
4 o más días	el 100% del salario básico de 3 días ART. 88.- ANDA no aceptará ninguna certificación de incapacidad que no sea extendida por el ISSS para los trabajadores incorporados a tal régimen, salvo casos calificados por la Dirección Ejecutiva.

Trabajadores no afiliados al ISSS

ART. 89.- Los trabajadores que no estén afiliados al régimen del ISSS, recibirán las prestaciones que indica el Código de Trabajo por enfermedad común, accidente común, maternidad y riesgos profesionales. Sin perjuicio de lo anterior, **ANDA** seguirá proporcionando ayuda económica por los riesgos siguientes:

a) ENFERMEDAD COMUN. En caso de enfermedad común, el trabajador tendrá derecho a recibir servicios médicos, quirúrgicos, odontológicos, farmacéuticos, hospitalarios y de laboratorio, excepción hecha de las ocasionadas maliciosa o intencionalmente o por la inobservancia de leyes o reglas de seguridad o higiene.

Los servicios odontológicos se limitarán a extracciones, obturaciones, curaciones y limpieza dental.

b) MATERNIDAD.- Las trabajadoras y las esposas de los trabajadores, debidamente inscritas en el Departamento de Personal de la Institución, gozarán de servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos, hospitalarios, radiológicos y de laboratorio. La maternidad queda protegida en los períodos prenatal, parto y 60 días después del parto.

Si la esposa del trabajador estuviese cubierta por el ISSS, no gozará de estos servicios.

e) PEDIATRIA.- Los recién nacidos de las personas indicadas en el literal anterior, tendrán derecho a atención médica, de laboratorio, radiológica, medicinas y hospitalización, hasta 90 días posteriores al nacimiento.

Los servicios mencionados en los literales anteriores deberán ser administrados por profesionales debidamente autorizados para ejercer en el país. Los exámenes de laboratorio y radiológicos y la atención por hospitalización, la podrán prestar indistintamente instituciones particulares o estatales.

Para gozar de tales beneficios será necesario que la asistencia sea proporcionada dentro del territorio de la República.

ART. 90.- Para que los trabajadores puedan hacer uso de las prestaciones contenidas en el Artículo anterior, deberán llenar los siguientes requisitos:

a) Solicitar autorización por escrito al Jefe del Departamento correspondiente, quien emitirá tal autorización velando por el fiel cumplimiento de estas regulaciones.

Los jefes de Departamento serán autorizados por los de División o Asesoría correspondientes y éstos, por el Director o sub-Director Ejecutivo; estos últimos, por el Presidente de la Junta de Gobierno. El Presidente se autorizará a sí mismo, bajo su responsabilidad.

b) Tal autorización no será necesaria en casos de urgencia, pero el trabajador, si pudiere, a sus familiares deberán dar aviso a la mayor brevedad posible al jefe respectivo.

c) De toda autorización que emita un jefe, deberá enviar copia al Departamento de Personal para los efectos consiguientes. Este Departamento llevará un registro individual de control de gastos en tal concepto.

ART. 91.- El monto total de las prestaciones contenidas en el Artículo 89 no será mayor de ¢ 500.00 por cada año fiscal, pero se podrán incrementar en la medida en que no se utilizaron en años anteriores, hasta alcanzar un máximo de ¢ 1,000.00. Para la erogación de las cantidades correspondientes a estas prestaciones, el trabajador deberá presentar recibos y/o facturas a satisfacción de la Empresa.

No se pagarán las facturas por medicamentos que no estén debidamente respaldadas por receta médica. Cuando un médico recetare medicinas inyectables, se reconocerá el valor de su aplicación.

ART. 92.- **ANDA** quedará relevada de las obligaciones contenidas en el Artículo 89, en la medida que el ISSS incorpore a su régimen a los trabajadores que no estén afiliados.

Disposiciones comunes.

ART. 93.- Ningún trabajador se opondrá a que la Empresa investigue la existencia de la enfermedad común, accidente común, maternidad o riesgo profesional alegados.

Si el trabajador, sus dependientes o familiares se negaren a colaborar e interfirieren en la investigación del caso, se presumirá que el trabajador finge enfermedades o accidentes para faltar a sus labores; se considerará entonces la falta como injustificada y quedará sujeto a las sanciones correspondientes.

CAPITULO XVIII

DISPOSICIONES RELATIVAS A VEHICULOS

Uso de Vehículos

ART. 94.- Para el logro de sus objetivos, la Institución cuenta con vehículos de transporte que se encuentran asignados o bajo la responsabilidad de determinados trabajadores. Estos tienen la obligación de cuidarlos y hacer uso apropiado y racional de los mismos, por lo que deberán sujetarse a las siguientes regulaciones:

a) Ser licenciado para el manejo de vehículos automotores, de acuerdo al vehículo que conduzca, debiendo refrendar su licencia en la forma y tiempo que las leyes establecen, mantenerla solvente y libre de suspensiones.

b) Cuando un motorista aspire a una plaza en la cual se requiera una licencia de capacidad superior, además de poseer tal licencia deberá someterse a las pruebas o exámenes que la

Empresa estime convenientes.

c) Antes de iniciar una jornada de trabajo, todo motorista deberá revisar detenidamente su vehículo y cerciorarse de que se encuentra con suficiente gasolina y lubricantes y en perfectas condiciones de funcionamiento que garanticen la seguridad de su persona y la de aquellos que transporte y/o los bienes de la Empresa.

Ch) No exceder la capacidad de cargo del vehículo que conduzca, cuidando siempre la correcta ubicación y seguridad de la carga o de los trabajadores que transportare.

d) Permitir el registro del vehículo que conduzca, tanto al ingreso como a la salida de los centros de trabajo.

e) Responder por la carga o bienes de la Institución que le hubiesen sido confiados para transportarlos.

f) Atender eficientemente y con la diligencia apropiada la misión que se le encomiende y colaborar activamente en las funciones inherentes al desarrollo de la misma o en las de los trabajadores que transporte. El incumplimiento a lo anterior dará lugar a un día de suspensión.

g) al concluir sus labores, el motorista está obligado a guardar el vehículo en el lugar que se le indique y a depositar las llaves del mismo en el tablero correspondiente.

h) Firmar el acta de recepción del vehículo que se le confió, por medio de la cual se responsabiliza del mismo y de sus herramientas, accesorios y equipos especiales incorporados al vehículo.

i) Velar por el mantenimiento y revisiones periódicas, según se le indique, del vehículo bajo su responsabilidad, así como cuidar de la limpieza interior y exterior del mismo; de igual forma, interesarse porque el vehículo cuente con las herramientas y equipo necesarios para su adecuada circulación.

j) Poseer conocimientos de mecánica automotriz, con el objeto de atender cualquier reparación menor en el desarrollo de sus funciones. El cambio de llantas será responsabilidad del motorista del vehículo.

k) Reportar oportunamente a su jefe inmediato cualquier golpe, falla, desperfecto o anomalía que observe en el vehículo, herramientas, accesorios o equipo especial incorporado al mismo.

l) Avisar a su jefe inmediato o al jefe de Taller de **ANDA**, con toda rapidez y por los medios que estuvieren a su alcance, de cualquier desperfecto que sufre el vehículo a su cargo, indicando con la mayor precisión posible la causa de ello y el lugar en donde se encontrare.

ll) Caso que el vehículo a su cargo se encuentre en reparación o por alguna razón no esté disponible para su uso, el motorista deberá reportarse a su jefe inmediato para que éste le asigne temporalmente otras funciones relacionadas con su cargo, en tanto no se le devuelva el vehículo.

m) Llevar los controles y/o registros que determine la Empresa en relación con su trabajo.

Prohibiciones

ART. 95.- Se prohíbe terminantemente a los conductores de vehículos de la Institución:

a) Conducir el vehículo sin la tarjeta de circulación, sin licencia de manejo o con ésta suspendida por autoridad competente.

b) Conducir vehículos propiedad de la Institución bajo el efecto de bebidas embriagantes, narcóticos o drogas enervantes.

c) Conducir el vehículo de **ANDA** infringiendo las normas y reglamentos de tránsito, tales como alta velocidad, irrespetando señales de tránsito, sobrepasar en curvas, etc.

Ch) Transportar en su vehículo a personas ajenas a la Institución.

d) Utilizar el vehículo bajo su responsabilidad en horas y para actividades diferentes de las encomendadas por la Empresa.

e) Confiar a otra persona el manejo del vehículo bajo su cargo, salvo indicación expresa del jefe respectivo. En tal caso, el responsable del vehículo será quien lo maneje.

f) Sustraer la gasolina, lubricantes, repuestos o accesorios de los vehículos de la Institución.

Cualquier infracción a lo establecido en el presente Artículo ameritará la sanción correspondiente, según la gravedad o reincidencia de la misma.

Accidentes de tránsito.

ART. 96.- Todo accidente de tránsito puede dar lugar a dos acciones: la penal para la aplicación de las sanciones que correspondan a quien resultare culpable del accidente y la civil, para la indemnización por los daños y perjuicios causados.

ANDA asegurará los vehículos de su propiedad, por medio de Compañías Aseguradoras legalmente autorizadas para operar en el país, con el propósito de proteger a sus trabajadores cuando suceda un accidente en el cual estuviesen involucrados. Tal protección en ningún momento debe entenderse que constituye aceptación de parte de **ANDA** de las responsabilidades que pudieren sobrevenirle al trabajador por consecuencia del accidente.

No obstante lo indicado en el inciso anterior, **ANDA** analizará cada caso que se presente y dispondrá lo apropiado, actuando en principios de equidad y justicia y en atención a los intereses de la Institución.

ART. 97.- Para que el trabajador tenga derecho a la protección establecida en el Artículo anterior, será necesario que cumpla siempre que le fuese posible, con los siguientes requisitos:

a) Auxiliar a los golpeados o lesionados, si los hubiere, al ocurrir un accidente, conduciéndolos a un centro hospitalario donde puedan ser atendidos.

b) Reportar lo ocurrido a las autoridades competentes, para que procedan a practicar las diligencias correspondientes.

c) Reportar también al jefe inmediato o al de Transportes de la Institución la ocurrencia del accidente, detallando en la mejor forma posible el lugar donde ocurrieron los hechos, la naturaleza del accidente, las causas que lo motivaron y, en general, todas las circunstancias que puedan dar una idea clara del suceso. Tal reporte deberá ser hecho a la mayor brevedad posible, sin perjuicio del informe escrito que deberá rendir posteriormente.

Es obligación del trabajador evitar incurrir en la presunción de culpabilidad establecida por ley, absteniéndose de:

1° Manejar bajo la influencia de bebidas alcohólicas o estupefacientes, que le produzcan un estado de incapacidad para realizar con seguridad la conducción del vehículo.

2° Conducir el vehículo con infracción grave de las normas que regulan el tránsito en lo que

respecta a licencias, velocidad, sentido de dirección, indicaciones de alto o precaución, luces y señales de cruce o de parada; o cuando el accidente ocurra por estacionamiento indebido, por sobrepasar en curva o en las zonas de seguridad para peatones.

3° Retirarse del lugar del accidente sin esperar la llegada del juez instructor o de sus auxiliares, a menos que lo haga para presentarse a cualquier autoridad o para obtener auxilios médicos. En ambos casos deberá presentarse a las autoridades dentro del término de veinticuatro horas, salvo que estuviere imposibilitado para ello, en cuyo caso bastará con dar aviso del accidente y del lugar en que se encuentre, dentro del mismo término. Dicha imposibilidad deberá ser comprobada.

Generalidades

ART. 98.- El Jefe de la Sección de Transportes practicará revisión en los vehículos de la Institución cuantas veces sea necesario, con el objeto de constatar personalmente el buen funcionamiento de los mismos. Los vehículos que se encuentran al servicio de las Zonas de Operaciones Occidental y Oriental, serán revisados por la persona que para el efecto designe el respectivo Jefe de Zona.

ART. 99.- Los jefes de las unidades correspondientes establecerán las medidas y controles necesarios para el estricto cumplimiento de lo estatuido en el presente Capítulo.

ART. 100.- Todo motorista de **ANDA** responderá por los daños causados a los vehículos de la Institución, estén o no asegurados, siempre y cuando se compruebe su culpabilidad en tales daños.

ART. 101.- Las infracciones de tránsito cometidas por cualquier persona que conduzca un vehículo de la Institución, serán canceladas por aquella y no por la Institución, salvo casos excepcionales calificados por la Dirección Ejecutiva.

ART. 102.- Se tendrá por suspendida la relación de trabajo o terminada, según el caso, cuando a un trabajador que labore con funciones de motoristas, le sea suspendida o decomisada por las autoridades su licencia de manejo; se entenderá suspendida también cuando la tuviere vencida o la hubiere extraviado.

No obstante lo anterior, si las circunstancias del caso lo permiten, **ANDA** podrá asignarle temporalmente otras actividades, para mientras solventa, refrenda o recupera su licencia.

ART. 103.- Toda persona que en el desempeño de su cargo conduzca vehículos de la Institución, está obligada a dar estricto cumplimiento a las disposiciones del presente Capítulo, así como a las que establecen la leyes sobre la materia. Las infracciones serán sancionadas según la gravedad o reiteración de las faltas cometidas, sin perjuicio de las que las leyes le impongan.

ART. 104.- Los casos excepcionales y lo no previstos en el presente Capítulo serán resueltos a su prudente arbitrio por la Dirección Ejecutiva, con apego de principios de equidad y justicia.

CAPITULO XIX

DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS

Y MODO DE APLICACIÓN

Sanciones

ART. 105.- Se establecen las siguientes sanciones disciplinarias:

a) Amonestación oral.- Se aplicará cuando el trabajador infrinja cualesquiera de las

disposiciones del presente Reglamento.

Tal sanción deberá hacerla el jefe inmediato del trabajador, si éste no diere explicación satisfactoria de su infracción.

b) Amonestación escrita.- Será procedente cuando el trabajador infrinja reiteradamente las disposiciones del presente Reglamento o la gravedad de la infracción así lo amerite.

Tal amonestación será hecha por el jefe de la unidad correspondiente, debiendo enviar copia de la misma al Departamento de Personal para que sea registrada en el expediente del trabajador.

c) Suspensión por un día.- Esta sanción se aplicará cuando el trabajador haya sido objeto de dos o más amonestaciones escritas, al igual que cuando infringiere este Reglamento, según se establece en las disposiciones del mismo.

No obstante, la Empresa se reserva el derecho de aplicar esta sanción, cuando fuera procedente, al cometer el trabajador faltas que constituyan violación al presente Reglamento y a las obligaciones que le imponen la ley, el Contrato Colectivo o su Contrato Individual de Trabajo.

Ch) Suspensión por más de un día.- Esta sanción se aplicará en circunstancias especiales y será previamente calificada por el Inspector General de trabajo; tendrá una máxima duración de 30 días.

d) Despido.- **ANDA** podrá despedir a un trabajador, sin ninguna responsabilidad de su parte, por las causales que indica el Artículo 50 del Código de Trabajo vigente.

ART. 106.- Cuando de conformidad a las leyes de trabajo, la falta cometida por un trabajador diere lugar a destitución y el presente Reglamento la sanciona en forma distinta, la Empresa podrá, a su juicio, destituir al trabajador o aplicarle la sanción disciplinaria establecida en este Reglamento.

Potestad disciplinaria

ART. 107.- En el ejercicio de su potestad disciplinaria, **ANDA** procederá conforme se establece en el presente Reglamento y en las demás fuentes de derecho laboral que le fueren aplicables.

De toda sanción consistente en despido, suspensión disciplinaria o rebaja de categoría, se notificará por escrito al trabajador, quien será oído previamente, salvo el caso en que por la naturaleza de la falta cometida, la Institución tuviere que retirarlo inmediatamente del lugar de trabajo. De toda falta cometida por un trabajador sindicalizado se dará aviso al Sindicato.

Cuando el trabajador no haya sido oído con anterioridad a la imposición de la sanción y se creyere injustamente sancionado, podrá recurrir, directamente o por medio del Sindicato si le hubiere solicitado por escrito que lo represente, ante el superior jerárquico de quien impuso la sanción, quien deberá revisar el caso y resolver lo conveniente dentro del menor tiempo posible. Si la sanción hubiere sido impuesta por la Junta de Gobierno, será ella misma quien la reconsidere y disponga lo conveniente.

CAPITULO XX

DISPOSICIONES VARIAS

Evaluación de puestos y políticas de salarios

ART. 108.- **ANDA** se reserva el derecho de evaluar todos los puestos y a todo su personal; y a establecer políticas de salarios de acuerdo a su posibilidades económicas y a las técnicas que

determine, tomando en consideración el servicio que proporciona en todo el territorio de la República.

Adiestramiento de personal

ART. 109.- Con el propósito de lograr la máxima eficiencia en los servicios que proporciona, **ANDA** propiciará la superación de su personal concediendo las facilidades necesarias, en la medida que sus posibilidades lo permitan, de acuerdo a programas de adiestramiento y capacitación elaborados por ella misma.

Facultades de la Empresa

ART. 110.- **ANDA** se reserva todos los derechos y facultades que le confieren las leyes. En forma especial los siguientes:

a) El de contratar y dirigir a sus trabajadores, así como el de sancionarlos o despedirlos de conformidad a lo establecido en el presente Reglamento, en el Contrato Colectivo de Trabajo, en su contrato individual de trabajo y demás leyes aplicables.

b) El de planificar, dirigir, vigilar y fiscalizar todas sus operaciones y actividades.

c) El de introducir nuevos métodos y sistemas de trabajo, así como el de modificar los existentes.

Ch) El de establecer las normas referentes a la operación y mantenimiento de su plantas y demás instalaciones, al manejo de sus equipos y cualquiera otra de sus propiedades.

CAPITULO XXI

DISPOSICIONES GENERALES

ART. 111.- Las prestaciones que por circunstancias extraordinarias acuerde la Empresa en favor de un trabajador en particular fuera de las establecidas en el presente Reglamento, no sentarán precedente alguno.

ART. 112.- Lo dispuesto en el presente Reglamento se entenderá sin perjuicio de lo establecido en las leyes laborales vigentes y demás fuentes de obligaciones laborales.

ART. 113.- Lo no previsto en este Reglamento Interno, se resolverá de conformidad con lo dispuesto por la Legislación Laboral y disposiciones de la misma; se entenderá sin perjuicio de mejores derechos que establezca la Junta de Gobierno de la Institución, las leyes y demás fuentes de derecho laboral.

ART. 114.- En virtud de estar sujeta al régimen del Instituto salvadoreño del Seguro Social, la Institución queda exenta de las prestaciones que le impone el Código de Trabajo y otras leyes en favor de los trabajadores, en la medida en que sean cubiertas por el referido Instituto.

Sin embargo, si por disposiciones legales, o cláusulas contractuales la Empresa resultare obligada a dar prestaciones superiores a las concedidas por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, los trabajadores tendrán derecho a la parte que no recibieren del mencionado Instituto.

ART. 115.- Déjense sin efecto los acuerdos de la Junta de Gobierno de la Institución que contrarían las disposiciones del presente Reglamento, salvo aquellos que contengan en alguno de sus puntos prestaciones superiores a las que se establecen en este Reglamento.

CAPITULO XXII

PUBLICIDAD Y VIGENCIA

ART. 116.- Dentro de los seis días siguientes a aquel en que fuere aprobado por el Director General de Trabajo, el presente Reglamento Interno se dará a conocer a los trabajadores por medio de ejemplares que escritos con caracteres enteramente legibles, se colocarán en lugares de fácil visibilidad dentro de la Empresa.

Este Reglamento entrará en vigencia quince días después de aquel en que fue dado a conocer en la forma indicada en el inciso precedente.

ART. 117.- Toda reforma o modificación a este Reglamento no tendrá validez si no se observa el procedimiento establecido por la ley.

ART. 118.- Mientras el presente Reglamento Interno de Trabajo y sus reformas o modificaciones estén en vigencia, no será necesario el plazo de quince días para que sus disposiciones sean de obligatoria observancia para los trabajadores de nuevo ingreso.

San Salvador, diecisiete de agosto de mil novecientos setenta y tres.